

取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク
勤務間インターバル・選択的週休3日制)



企業名：登尾鉄工株式会社	所在地：愛媛県新居浜市
社員数：38名	業種：製造業

取組の目的：

働き方改革を推進する中で、職場内の業務効率化と働き方を見直し、ワーク・ライフ・バランスを実現するため、職員の意識改革こそ、働き方改革と考え取り組みます。

取組の概要：

<現在の取組>

○ 総務担当より

平均勤続年数が16年を超える企業で、若い世代も入社している状況ではありますが、職員自体の意識が昔ながらの意識でした。より質の高い仕事を行いつつ、残業の削減、年休取得の増加を目標に取り組んできました。もともと残業が多い企業ではありませんが、少ないのであればゼロにしたいとの思いで、これまでの当たり前を意識から変え、常にアピールして声かけをしていくアナログな手法を選択しました。職員の仕事と家庭、子育ての両立を応援しながら、組織としての成果、プライベートの充実、職場のワーク・ライフ・バランスを実現する為の、意識と環境の改革こそが働き方改革に繋がると考えております。

○ 働き方改革全般に向けた取組

働き方改革の推進を図るため、勤怠システムを導入し、帰りの渋滞緩和の為、終業時刻を10分早めました。ダラダラと残業するのではなく、メリハリをつけて早く帰宅できる分プライベートの時間を充実させてほしいと、常にアプローチする、呼びかける事で、指示された残業以外は殆どの従業員が定時で帰宅出来ています。

長く勤めている従業員が多く、昔ながらの意識が根付いているのが事実であり、変化をうまく時代や世代に合わせ、受け入れてもらう事ができれば働き方改革をスムーズに進める事が出来ると実感しています。

求人の際は、ほとんど定時で終業できていること、毎日2時間残業をしている会社と比較して、年間にすると22日相当のプライベートな時間が確保できていることなどを当社のメリットとしてアピールしています。

残業削減であれば定時での終業、年休であれば取得促進に向け、具体的な数値を設けるなどの環境を整備することが重要と感じます。

○ 所定外労働時間の削減

効率の良い働き方の実現に向け、工程管理を見直し、指示のない残業は不可としました。

職場環境改善チームを作り、整理整頓や道具の保管など、これをすればこれだけの時間短縮になる等の理由を説明し、実行する事で効率化が図られ、無駄を削減し、労働時間の削減にもつながっています。

○ 勤務間インターバル制度の導入

令和2年から働き方改革推進支援助成金を活用し、9時間の勤務間インターバル制度を導入しています。休息時間を設けることで労働時間に対する労働者の意識が高まり、業務の見直しや効率化をはかり、定時で終業できる日が増えました。

○ 年次有給休暇の取得促進

①取得するには事前に申請することが就業規則に定めてありますが、そもそも年休は理由の要らない職員の権利ですので、現在の進捗や仕事に支障をきたさないのであれば、いつ取得してもいいとのスタンスであることを職員へ周知しています。これまで職場の風土としてあった「年休を取得することや、休む事が悪」という認識を払拭出来たと思います。

②総務担当者の意識を変えることで、職員との距離が近くなり、取得率向上の成果に寄与したものと考えます。年休を申請しやすい風土とすることで、職員が総務へ来やすくなり、コミュニケーションも増え、職員へ寄り添う事で信頼関係にもつながっていることが増加の要因だと感じます。

<今後の課題・取組>

○多様な働き方への対応

私も含め職員の中にも、介護が身近な存在になってきている、既に介護を担っている職員もいます。

高齢者社会でこれから更に介護に携わる職員も増加することが想定されます。介護休暇の制度はありますが、もっとシンプルで急な対応にも応じられるよう制度を改善したいと思います。

現状とこれまでの取組の効果：

○年次有給休暇の取得状況

2018～2019 年度有給休暇取得率：	正規職員	年間平均取得日数 6 日
2020 年度	〃	： 正規職員 年間平均取得日数 8.9 日

○時間外労働の発生状況

2018～2019 年度	1 人当たり月平均時間外労働：	7.5 時間
2020 年度	〃	4.1 時間